

**PORTARIA PRES CRCRO Nº 064, DE 30 DE MARÇO DE 2023.**

Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL).

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RONDÔNIA, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Aprova o Plano Anual de Treinamentos (PAT) e o Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) do Conselho Regional de Contabilidade de Rondônia, para o exercício de 2023, na forma estabelecida no anexo desta Portaria.

Art. 2º O PAT e o PDL serão revistos a qualquer tempo no decorrer do período de vigência, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajuste.

Art. 3º O PAT e o PDL fazem parte dos direitos dos empregados do CRCRO, conforme art. 4º, III, do Código de Conduta do Sistema CFC/CRC's, assim como são compatíveis com os princípios por ele adotados.

Art. 4º O PAT e o PDL têm como função fortalecer os conhecimentos técnicos e habilidades pessoais dos conselheiros e funcionários do Sistema CFC/CRC's, bem como inovar, integrar e otimizar sua gestão, não podendo ser utilizada como justificativa a demanda de trabalho.

Art. 5º Esta portaria entra em vigor na data da sua assinatura.

  
CONTADOR JOSÉ CLAUDIO FERREIRA GOMES  
Presidente

## ANEXO I

### PLANO ANUAL DE TREINAMENTO (PAT) e PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RONDÔNIA

#### 1. Definição e Estrutura

**Treinamento:** processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual os funcionários adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades e atitudes para o desempenho do cargo atual.

São ações de treinamento: cursos nas modalidades “presencial”, “à distância” e “on-line”; aprendizagem em serviço, oficinas, seminários, congressos, simpósios, workshops, etc.

#### 2. Objetivos

Desenvolver processo integrado e sistemático de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos empregados do Conselho Regional de Contabilidade de Rondônia, visando à melhoria no desempenho e produtividade, à preparação para o exercício de novas funções ou atividades, à atualização ou à adequação à legislação, e à adaptação a novas tecnologias ou tecnologias já utilizadas no CRCRO, garantindo a competência necessária para a execução das atividades.

#### 3. Identificação da necessidade

A criação do PAT teve por premissa a melhoria de desempenho e produtividade, ofertando conhecimentos essenciais para o devido cumprimento da função de cada empregado.

### PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES (PDL) DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE RONDÔNIA

#### 1. Definição e Estrutura

O Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL) é um instrumento de implementação de ações de capacitação, visando à qualificação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento dos gestores do Conselho Regional de Contabilidade de Rondônia, incluindo o Conselho Diretor, Diretor, Assessores, Coordenadores, Gerentes, Encarregados e todas as Comissões ligadas à Governança.

O PDL está estruturado por programas temáticos, que representam as necessidades de capacitação identificada para os líderes do CRCRO.

#### 2. Objetivos

O PDL tem por objetivo geral desenvolver lideranças; aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao planejamento estratégico; preparar líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficientes e eficazes e formar um time de liderança mais coeso e gestores conscientes de seu papel na entidade.

O PDL apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- Motivar a equipe de trabalho com o desenvolvimento de habilidades e responsabilidades;
- Ampliar o autoconhecimento dos gestores por meio de novas ferramentas que o apoiam em sua jornada como líder;
- Desenvolver habilidades, como melhorias na comunicação, na motivação e na sua produtividade;
- Mensurar resultados positivos para a organização como um todo;
- Melhorar relações com os demais colaboradores e com seus superiores;
- Motivar a todos a seguirem os prazos e trabalharem com qualidade;
- Desenvolver a visão estratégica e formas de implementação como fator de sucesso das lideranças;
- e
- Influenciar pessoas a atingir resultados.

### 3. Identificação da necessidade

A criação do PDL teve por premissa promover políticas de governança baseada em três pilares: a necessidade de resultados nas organizações; a necessidade de processos e do planejamento das ações; e a necessidade de pessoas engajadas e conscientes.

## PROGRAMAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

Os cursos são ofertados em sua maioria na plataforma digital ENAP –escola nacional de administração pública.([www.escolavirtual.gov.br](http://www.escolavirtual.gov.br)), com o intuito de visar a praticidade e a economicidade. Serão também gratuitos,

devendo apenas o participante apresentar o certificado de conclusão (enviar para o e-mail [administrativo@crcro.org.br](mailto:administrativo@crcro.org.br)).

### 1. O PAT e o PDL deverão compreender as seguintes capacitações:

CAPACITAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	OBJETIVO
Introdução a Gestão de Riscos	Diretores, gerentes, coordenadores, encarregados, Comitê de gestão de risco.  Sugestão ao conselho diretor	Aplicar as noções de Gestão de Riscos no contexto do setor público para que possam desenvolver um olhar aguçado sobre o contexto ou realidade em que se inserem

Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os empregados	Conhecimento sobre as bases normativas, conceituais e operacionais para aplicação da lei de acesso a informação e obter um panorama do impacto da LGPD na Instituição.
Licitações e Contratos	Pregoeiros, gestores e fiscais de contrato, equipe de planejamento e empregados lotados na coordenadoria de controle interno, jurídico e setor de compras e licitação.	Atualização de conhecimento sobre a nova lei de licitação e demais normativos, e as melhores práticas que envolvem os procedimentos para contratação de bens, serviços e produtos, gestão e fiscalização de contrato.
Inteligência Emocional	Todos os empregados	Proporciona conhecer e executar estratégias para lidar com emoções pessoais e interpessoais.
Fundamentos da Integridade Pública - Prevenindo a Corrupção	Membros de Comissão de Integridade. Sugestão ao Conselho Diretor	Aborda conhecimento sobre a integridade e integridade pública, riscos para a integridade, programa e plano de integridade
Comunicação não violenta	Todos os empregados	Resolver conflitos usando a CNV, escuta empática e aperfeiçoamento das habilidades que visam promover transformações na comunicação em diferentes dimensões: individual,

		interpessoal e sistêmica
Congressos, seminários e eventos técnicos	Diretores, gerentes, coordenadores, encarregados	Desenvolver conhecimentos e habilidades por meio de participação em congressos com abordagens em assuntos técnicos, trocas de experiências, discussões e debates.
Reuniões produtivas	Diretores, gerentes, coordenadores, encarregados  Sugestão ao Conselho Diretor	Desenvolvimento de conceitos, procedimentos e ferramentas a serem aplicados para melhorar a produtividade de reuniões.
Assédio Moral: o que saber e fazer	Todos os empregados.  Sugestão ao conselho diretor	Proporciona Conhecimento e reflexão do assédio moral no trabalho
Comunicação Pública e Gestão de Relacionamento com Cidadão	Todos os empregados	Desenvolvimento de noções de comunicação pública e de relacionamento com os diversos públicos e partes interessadas. Abordagem das diferenças entre comunicação pública, governamental e privada e também o que é a comunicação organizacional e seus fluxos.
Gestão de tempo e produtividade	Diretores, gerentes, coordenadores, encarregados  Sugestão ao Conselho Diretor	Como se organizar, ter disciplina, resolver conflitos e comunicar melhor para otimizar

		seus resultados com sua equipe
Uso de Mídias Sociais na Comunicação Institucional	Setor de comunicação	Aborda uso de mídias sociais nas instituições públicas, uma visão geral sobre a aplicação das redes sócias no ambiente Institucional.

## 1. MONITORAMENTO.

Caberá à área de Pessoal do Departamento Contábil-Financeiro e área de controle interno a supervisão constante de todo processo desde planejamento, informação de inscrição, acompanhamento e conclusão, com respectivo recebimento do certificado, das qualificações constantes desse regulamento.

## 2. AVALIAÇÃO

Considerando o espaçamento temporal dos treinamentos, uma vez que a modalidade Ead permite a realização de alguns cursos por até 90 dias, o que impacta em diferentes datas de conclusão e conseqüente períodos distintos de avaliação, bem como, que os treinamentos e suas respectivas competências permeiam todos os quesitos definidos no quadro avaliativo das descrições de cargos, fica definida a avaliação de eficácia dos eventos ancorados no PDL e no PAT mensurados intrínseca e diretamente quando da realização da Avaliação de Desempenho dos colaboradores.